



EDUQUER AU DIALOGUE INTERCULTUREL

VIVRE ENSEMBLE EN EUROPE

**Conseil de l'Europe
Conférence des Organisations Internationales Non Gouvernementales
Commission Education et Culture
Juin 2017**

REMERCIEMENTS

Aux 40 Organisations Internationales Non Gouvernementales (OING) qui ont répondu à l'enquête « éduquer au dialogue interculturel ».

A Didier Schretter, vice-président de la Commission « Education et Culture » (Conférence des OING) qui a géré la base de données chargée du recueil des réponses à l'enquête.

A Irina Guidikova, Directrice du programme des C.I.C., pour sa présentation remarquable lors du groupe de travail du 20.6.2016 et Yvana d'Alessandro, coordinatrice de programme, qui a permis d'établir les contacts.

A Kseniya Khovanova-Rubicondo (Melitopol) et Marwa Mahmoud (Reggio Emilia) pour les informations communiquées sur ces Cités Interculturelles.

A la division de la Société Civile de la Direction de la Démocratie, Conseil de l'Europe

A la division du Programme des Cités interculturelles de la Direction de la Démocratie.

Au service de l'Education de Direction de la Démocratie pour les conseils relatifs au Programme du Conseil de l'Europe « Compétences pour une culture de la Démocratie »

LA RÉDACTION DU DOCUMENT

Directeur de la publication : Madame Anna RURKA, présidente de la Conférence des OING.

Directeur de la rédaction : Madame Sabine ROHMANN, présidente de la Commission « Education et Culture ».

Comité de rédaction :

*Mmes Lilia BENSEDRINE (Institut Robert Schuman pour l'Europe), Roseline MOREAU (GERFEC),
Michèle MORITZ (ACISJF),*

MM Mohammed DERGHAL (Eurotalent), Pierre DUSSERE (OIEC), Fernand JEHL (ENRE).

EDUQUER AU DIALOGUE INTERCULTUREL - VIVRE ENSEMBLE EN EUROPE

INTRODUCTION

1. ENJEUX ET CONCEPTS FONDAMENTAUX

- 1.1. Diversité de l'humanité
- 1.2. Concepts-clés

2. EXPÉRIENCE DES ORGANISATIONS INTERNATIONALES NON GOUVERNEMENTALES (OING)

- 2.1. Public concerné
- 2.2. Action réalisée et démarche mise en œuvre
- 2.3. Éléments facilitateurs
- 2.4. Changements observés

3. CITÉS INTERCULTURELLES : DES ACQUIS DANS LE CHAMP DE L'ÉDUCATION

- 3.1. Engagement du Conseil de l'Europe dans le dialogue interculturel
- 3.2. Cités Interculturelles (CIC) : un programme du Conseil de l'Europe
- 3.3. Programme pour la cité entière
- 3.4. Place de l'Education
- 3.5. Trois axes retenus
- 3.6. Dix propositions à partir du *Guide pratique des CIC*

4. EDUCATION AU DIALOGUE INTERCULTUREL ET COMPÉTENCES POUR UNE CULTURE DÉ LA DÉMOCRATIE

- 4.1. Acquis de l'enquête et des Cités interculturelles
- 4.2. Nouvelles perspectives du programme *Compétences pour une culture de la démocratie*
- 4.3. Application du modèle des compétences aux résultats de l'enquête.
- 4.4. Intérêt pour la deuxième phase du programme *Compétences pour une culture de la démocratie*
- 4.5. Observations

5. RECOMMANDATIONS ET CONCLUSION

- 5.1. La réciprocité, un élément-clé du dialogue interculturel
- 5.2. Quatre aptitudes et compétences à promouvoir
- 5.3. Recommandations spécifiques pour les établissements scolaires
- 5.4. Dialogue interculturel et compétences pour une culture de la démocratie

BIBLIOGRAPHIE

INTRODUCTION

Cet ouvrage s'inscrit dans le *Plan d'Action 2015-2017* de la **Commission Education et Culture de la Conférence des Organisations Internationales Non-Gouvernementales (OING)** du 16 juin 2015 sous la Présidence de Sabine Rohmann et la Vice-Présidence de Roseline Moreau et Didier Schretter. Ce plan d'Action se réfère au *Livre blanc sur le dialogue interculturel, vivre ensemble dans l'égalité de dignité* (2008) :

Apprendre à vivre ensemble dans un contexte de diversité culturelle croissante (...) est devenu l'une des principales exigences de notre époque.

Citant les priorités 2014-2015 de la Direction Générale de la Démocratie, il relève que

« La protection de la dignité humaine, le renforcement de la participation et de l'innovation ainsi que la **promotion de la diversité** sont actuellement les **défis les plus urgents** que doivent relever les sociétés démocratiques actuelles ».

Un groupe de travail « *Eduquer au dialogue interculturel - vivre ensemble en Europe* » a été constitué sous la responsabilité de Roseline Moreau pour établir un ensemble de préconisations et de repères innovants pour l'éducation formelle, non formelle, informelle, permettant de contribuer au développement d'une société inclusive. Une enquête a donc été conçue et diffusée au plus grand nombre possible d'OING afin d'établir un Corpus d'expériences à partir de leurs réponses.

Chemin faisant, nous avons considéré comme une évidence de relier ce travail aux programmes des autres instances du Conseil de l'Europe (CdE) sur les mêmes thématiques. Parmi ces programmes, celui des Cités Interculturelles (C.I.C.) est vite apparu comme particulièrement avancé, fécond et riche d'enseignement. Outre la compilation des publications sur ce programme, nous avons établi des contacts qui se sont avérés précieux.

Avant d'entrer dans l'analyse des réponses obtenues de nos OING (partie n°2) et des expériences relevées dans les C.I.C. (partie n°3), nous avons pensé nécessaire de présenter un rapide cadrage des divers concepts et enjeux, prenant en compte l'important travail de fond qui a été réalisé sur ces sujets depuis une douzaine d'années. Nous remonterons à la *Convention de l'Unesco* en 2005 et, bien sûr, au *Livre blanc sur le dialogue interculturel*, déjà cité. Il est important de prendre conscience également des enjeux du dialogue interculturel en termes d'apprentissage de l'altérité et de la réciprocité (partie n°1).

Dans une 4^{ème} partie, nous voudrions situer plus clairement l'éducation au dialogue interculturel par rapport à la nécessaire promotion d'une culture de la Démocratie, eu égard au travail engagé actuellement sur ce sujet par le Conseil de l'Europe.

Viendront enfin quelques recommandations sur lesquelles nous pensons pouvoir insister comme fruits de nos investigations et de notre engagement (partie n°5).

1. ENJEUX ET CONCEPTS FONDAMENTAUX

Nous vivons dans un monde non seulement en crise mais en mutation, caractérisé notamment par une accélération des interconnexions, interactions et interdépendances. Les nouveaux moyens de communication et de transport semblent raccourcir considérablement les distances et rétrécir la temporalité. L'étranger devient proche et quotidien. Désormais, dans nos sociétés de plus en plus multiculturelles, se côtoient, dans un même espace, des personnes de cultures, de religions et de convictions différentes. De plus, les migrations, accélérées par les événements dramatiques de l'actualité, renforcent ces nouvelles réalités.

Depuis quelques années se posent avec plus d'acuité les questions : Comment vivre ensemble avec nos différences ? Comment faire société ? Comment bâtir du commun avec nos diversités ?

Ces questions peuvent être perçues comme un défi à relever, celui de vivre la rencontre de nos

diversités comme une richesse de notre Humanité.

Pourtant, du fait souvent d'incompréhensions et d'ignorances, malentendus, tensions et conflits augmentent. Le risque est d'identifier les personnes à leurs seules cultures, religions et convictions, et de les y enfermer. Cet enfermement peut être réciproque : je m'enferme moi-même pour me protéger de l'autre et j'enferme l'autre pour mieux l'exclure.

Ces exclusions sont attisées, voire instrumentalisées, par les préjugés et les peurs. Exacerbés par les actions terroristes revendiquées au nom d'une religion, les risques de cercles vicieux, de discours de haine, voire de persécutions s'amplifient.

Il est donc urgent de prévenir des clivages pouvant dégénérer en conflits irréductibles et d'éviter l'apparition de ces « *Identités meurtrières* »¹

C'est pourquoi il est plus important que jamais de développer une pédagogie de la rencontre, ce qu'est fondamentalement l'éducation au dialogue interculturel. En encourageant la connaissance de l'altérité, la compréhension de nos différences, cette pédagogie contribue à la construction de la paix.

1.1. DIVERSITÉ DE L'HUMANITÉ

La diversité culturelle et la pluralité caractérisent nos sociétés. Or, le pluralisme culturel ne peut se réduire à une addition de cultures, car celles-ci sont variations, changements, évolutions. Il s'agit d'appréhender les phénomènes culturels à partir de ces dynamiques et transformations. En fait, la pluralité, et donc l'hétérogénéité, se constatent non seulement au niveau des groupes, mais aussi en chaque individu qui tend à porter en lui de plus en plus d'appartenances, qu'elles soient ethniques, culturelles, religieuses ou nationales.

Ainsi, aucun groupe ni aucun individu ne peut échapper à la diversité culturelle.

La question qui se pose est de prendre conscience de cette situation, d'en analyser les risques mais surtout les chances, d'apprendre enfin à les gérer pour que cette diversité culturelle devienne source de richesse pour tous. Ce défi l'UNESCO et le CdE se sont engagés à le relever.

DIVERSITÉ CULTURELLE : L'ENGAGEMENT DE L'UNESCO

En 2005, l'UNESCO s'est engagé sur ce sujet par la ***Convention sur la protection et la Promotion de la diversité des expressions culturelles***

En voici les 4 premiers « considérants » qui nous paraissent bien rendre compte de la question :

- « Affirmant que la [diversité culturelle](#) est une caractéristique inhérente à l'humanité,
- Consciente que la diversité culturelle constitue un patrimoine commun de l'humanité (...)
- Sachant que la diversité culturelle crée un monde riche et varié qui élargit les choix possibles, nourrit les capacités et les valeurs humaines, et qu'elle est donc un ressort fondamental du développement durable des communautés, des peuples et des nations,
- Rappelant que la diversité culturelle, qui s'épanouit dans un cadre de démocratie, de tolérance, de justice sociale et de respect mutuel entre les peuples et les cultures, est indispensable à la paix et à la sécurité aux plans local, national et international (...)

Ainsi, l'UNESCO reconnaît, protège et fait la promotion de la diversité culturelle.

CONSEIL DE L'EUROPE ET DIALOGUE INTERCULTUREL

Parmi les instances représentatives de l'Europe, c'est le Conseil de l'Europe qui s'intéresse le premier au terme « *interculturel* », dès les années 1980 :

1 Amin MAALOUF, de l'Académie française, *Les Identités Meurtrières* (Paris, Grasset, 1998)

« L'emploi du mot « interculturel » implique nécessairement, si on attribue au préfixe « inter » sa pleine signification, interaction, échange, élimination des barrières, réciprocité et véritable solidarité. Si au terme « culture » on reconnaît toute sa valeur, cela implique reconnaissance des valeurs, des modes de vie et des représentations symboliques auxquels les êtres humains, tant les individus que les sociétés, se réfèrent dans les relations avec les autres et dans la conception du monde » (Conseil de l'Europe, 1986)².

En 2003, lors de leur réunion à Athènes, les ministres de l'Education donnent « mission de relancer la recherche conceptuelle sur l'Education interculturelle »³.

Une nouvelle approche prend forme avec la Déclaration de la conférence de San Marin (2005) qui réunit des représentants de tous les organes du Conseil de l'Europe. Son titre est : **La dimension religieuse du dialogue interculturel**. Tout un travail en ce sens aboutit à l'élaboration du « **Livre blanc sur le dialogue interculturel, vivre ensemble dans l'égalité** »⁴.

Rappelons ici par trois extraits du Livre blanc⁵ la définition, les enjeux et d'abord les risques que ferait courir l'absence de dialogue :

2.4. L'absence de dialogue contribue largement à développer une image stéréotypée de l'autre, à établir un climat de méfiance mutuelle, de tension et d'anxiété, à prendre les minorités comme boucs émissaires et, plus généralement, à favoriser l'intolérance et la discrimination. (...) La disparition du dialogue interculturel au sein des sociétés et entre elles peut offrir un terrain favorable à l'émergence et à l'exploitation par certains de l'extrémisme voire du terrorisme.

3.1. Le dialogue interculturel désigne un processus d'échange de vues ouvert et respectueux entre des personnes et des groupes de différentes origines et traditions ethniques, culturelles religieuses et linguistiques, dans un esprit de compréhension et de respect mutuels. La liberté et la capacité de s'exprimer mais aussi la volonté et la faculté **d'écouter ce que les autres ont à dire** en sont des éléments indispensables.

3.4.2. Le dialogue interculturel nécessite d'adopter une démarche réflexive, **permettant à chacun de se voir sous l'angle des autres**.

Notons déjà qu'il ne s'agit donc pas de raisonner en termes d'appartenance ou d'identité personnelle mais au contraire de promouvoir la décentration du regard, c'est-à-dire la capacité à se distancier de ses propres schèmes culturels, de ses préjugés ou de ses représentations afin de rencontrer l'altérité.

Ainsi, la diversité, qu'elle concerne les groupes ou les individus, est une caractéristique inhérente à toute société. Ces différences de cultures, religions, traditions, etc. nécessitent des capacités de compréhension et de communication mutuelles qui soient porteuses d'enrichissement, sous peine de

2 Cité dans INRP, *Approches interculturelles en éducation, approche internationale* (www.inrp.fr, sept. 2007).

3 21^{ème} session de la conférence des Ministres de l'Education, Athènes 10-12 novembre 2003) point 11a de la déclaration finale.

4 *Livre blanc sur le dialogue interculturel, Vivre ensemble dans l'égalité* (Conseil de l'Europe mai 2008).

dégénérer sous forme de conflits, d'atteintes aux droits de l'Homme, voire de violences.

1.2. CONCEPTS-CLÉS

- **L'altérité** implique une relation, une conscience de la reconnaissance de l'autre dans sa différence. En effet, **éduquer à l'altérité** relève de l'apprentissage de la rencontre, et plus précisément de reconnaître en autrui un sujet à la fois singulier et universel. Il ne s'agit pas d'apprendre la culture de l'Autre, mais de **saisir son humanité**, c'est-à-dire autant ce qui le différencie dans son contexte propre que les valeurs communes qui peuvent en être dégagées. L'altérité représente donc le **cadre intersubjectif** dans lequel les notions d'identité et de culture sont définissables en tant que produit de relations et de discours⁶. **L'enjeu demeure la question de l'apprentissage de la diversité et de l'altérité.**

- **L'empathie** est la faculté de comprendre les idées, les convictions, les valeurs et émotions d'autrui et d'y réagir de façon appropriée. C'est essayer de comprendre les autres dans leurs contextes socio-culturels et donc réaliser que ce qui nous semble étrange peut être parfaitement normal pour eux.

L'apprentissage de l'empathie exige des qualités personnelles propres à une personnalité confiante. Cela suppose que la personne se sente suffisamment en sécurité, suffisamment stable, pour se sentir libre dans une relation avec l'autre, et accepter des points de vue différents. (d'après Carl Rogers)

- Le terme **multiculturel** exprime une situation de fait, la réalité d'une société composée de plusieurs groupes culturels différents vivant sur un même espace, sans se rencontrer. Il relève davantage d'un **constat** ou d'une description.

La conception du multiculturalisme en Europe est principalement d'origine anglo-saxonne. Erigé en modèle il devient le communautarisme. Le Livre blanc en analyse les limites en ces termes (3.3.) :

Ce modèle préconisait la reconnaissance politique de ce qui était perçu comme un système de valeurs différent (celui des communautés minoritaires) au même titre que celui de la majorité d'accueil. Bien que s'éloignant ostensiblement du modèle de l'assimilation, le communautarisme partageait souvent la même conception schématique d'une société figée dans une opposition entre majorité et minorité

- Les termes **interculturalité** et **interculturel** :

Comme pour un ensemble d'autres « termes clés », on pourra se référer au paragraphe 1.4. du Livre blanc.

Le terme *interculturalité* désigne l'ensemble des processus psychiques, relationnels, groupaux, institutionnels générés par les interactions de cultures différentes dans un rapport d'échanges réciproques.

Le terme *interculturel* désigne le processus dynamique engendré par les interactions entre cultures. Un mode particulier de relations se produit lorsque des cultures différentes entrent en contact. Des changements et transformations en résultent.

Relevons tout de même ici que, dans « interculturel », le préfixe « inter » sous-entend une **relation** et que l'interculturel relève donc de **l'altérité**. Il prend en compte les **interactions** entre des individus ou des groupes d'appartenance, c'est-à-dire la rencontre, la confrontation entre les différences. Il ne correspond pas à une réalité objective, mais à un **rapport intersubjectif** qui s'inscrit dans un espace et une temporalité donnés. *C'est l'analyse qui confère à l'objet étudié un caractère interculturel*⁷.

⁶ cf Abdallah-Pretceille M., *L'éducation interculturelle*, cité dans INRP, *Approches interculturelles en éducation, approche internationale* (cf note 2).

⁷ Abdallah-Pretceille, o.c.

Le terme interculturel affirme donc explicitement la réalité d'un **dialogue**, d'une **réciprocité**, d'une interdépendance et exprime plutôt une démarche ou une action, un désir ou une méthode d'intervention⁸.

Le dialogue interculturel constitue ainsi une mise en question du modèle pluriculturel (ou multiculturel) puisqu'il fait intervenir une dimension d'intégration, une prise en compte des rapports de force et de développement des interactions⁹.

8 Galino A., Escribano A. *La Educación intercultural en el enfoque y desarrollo del currículum*, Narcea, (Madrid 1990, p.12), également cité dans l'art. de l'INRP (cf note 2).

9

Cf INRP, o.c.

2. EXPÉRIENCE DES ORGANISATIONS INTERNATIONALES NON GOUVERNEMENTALES (OING)

La Conférence des OING, au sein du Conseil de l'Europe, depuis la parution du Livre Blanc, a souvent été associée à la recherche de modes de vie et de pensée favorables au développement du « vivre ensemble en Europe ». Plusieurs approches répondent à cet objectif et traitent une facette du sujet : l'importance du dialogue, puis la dimension religieuse du dialogue interculturel, par exemple.

Ainsi en est-il de l'Outil *du dialogue*. La boîte à outil pour la pratique du dialogue interculturel a été conçue en lien avec le Forum des OING du Conseil de l'Europe à Istanbul les 24 et 25 mars 2011. « Les utilisateurs de l'outil de dialogue sont tous ceux qui se préoccupent de questions de cohésion sociale, de droits de l'homme, de gouvernance, de diversité, et qui veulent aller au-delà des recommandations politiques pour élaborer et mettre en œuvre des solutions fondées sur l'approche multipartite. » <http://www.coe.int/fr/web/ingo/dialogue>

Il en est de même du rapport du groupe de travail « la dimension religieuse du dialogue interculturel », rédigé par James Barnett en janvier 2015 dans le cadre de la Commission Education et Culture de la Conférence des OING.

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168030654b>

« Intégrer les confessions religieuses, ... dans le projet commun de garantir pleinement le respect des droits humains, a représenté et représente encore aujourd'hui dans certains cas, un défi historique pour l'ensemble de l'humanité. Et pour que ce beau projet se transforme en une réalité pleinement partagée, la clé réside dans l'acceptation par les différentes confessions religieuses du fait que la pratique doit avoir comme limite infranchissable le respect des valeurs démocratiques, de la dignité de l'homme, et de la liberté des autres, croyants ou non-croyants.»
(extraits de la préface de Gil Alvaro Robles).

Ce rapport mentionne la tenue régulière de « Rencontres annuelles du Conseil de l'Europe sur la dimension religieuse du dialogue interculturel » rencontres décidées par le Comité des ministres dès 2008.

La Commission Education et Culture a décidé de poursuivre et d'enrichir la réflexion portant sur le « vivre ensemble » et les modalités de mise en œuvre du dialogue interculturel. Elle cherchait très spécifiquement à souligner le rôle indispensable de l'éducation tant dans sa dimension scolaire qu'associative. Un groupe de travail intitulé « éduquer au dialogue interculturel, vivre ensemble en Europe » s'est constitué en juin 2015 sous la responsabilité de Roseline Moreau. L'objectif terminal de ce projet a été défini de la manière suivante : « A partir des expériences recensées dans le domaine de l'éducation interculturelle, établir un ensemble de préconisations et de repères innovants pour l'éducation formelle, non formelle, informelle, permettant de contribuer au développement d'une société inclusive ».

Deux étapes structureront ce travail : une phase d'enquête auprès des OING puis la synthèse des résultats qui permettra de proposer des recommandations. Dans un deuxième temps, puisqu'il est question d'éducation au dialogue interculturel, nous vérifierons dans la 4^e partie de ce document, si les formations décrites et les résultats obtenus peuvent servir d'illustration au programme du CdE : « Les compétences pour une culture de la démocratie : *Vivre ensemble sur un pied d'égalité dans des sociétés démocratiques et culturellement diverses* ».

Entre décembre 2015 et mars 2016, de nombreuses OING ont répondu à une enquête organisée par la division de la société civile du Conseil de l'Europe et pilotée par la commission Education et Culture de la Conférence des OING. **L'objectif de cette consultation visait à recueillir la présentation d'actions menées pour développer le dialogue interculturel.** Chaque OING était invitée à rendre compte des expériences d'éducation en fournissant les descripteurs suivants :

- Le public concerné : population, âge, sexe, nombre de personnes...
- L'action réalisée : point de départ, structures porteuses, type d'action
- La démarche mise en œuvre
- Les changements observés chez les personnes
- Les éléments qui ont facilité ou entravé la réussite de l'action.

Les réponses que nous avons obtenues constituent une source d'information riche et diversifiée. Parfois, la variété des situations exposées dépasse le champ de notre enquête strictement limitée à l'éducation au dialogue interculturel.

2.1. PUBLIC CONCERNÉ

Les réponses aux questionnaires ont révélé la variété des publics concernés par les actions réalisées par les OING qui ont participé à notre enquête :

- Responsables d'OING, responsables éducatifs, chefs d'Etablissements : 18 Femmes et 7 Hommes âgés de 30 à 80 ans.
- Population migrante (roumains, bulgares, hongrois) en situation précaire : 20 Femmes et 62 Hommes âgés de 15 à 64 ans.
- Femmes roms venant de pays en guerre, âgées de 18 à 78 ans.
- Population accueillie chaque année par deux Associations Suisses : 950 à 1000 Femmes et 150 Enfants non scolarisés âgés de moins de 4 ans.
- Communauté confessionnelle accueillant des scouts de différentes origines.
- Jeunes diplômés tous niveaux en recherche de formation de base sur le management franco-allemand (Ecole interculturelle franco-allemande).
- Étudiants Hongrois, Polonais, Allemands : 15 Hommes/Femmes âgés de 19 à 25 ans.
- Associations LGBTI : 400 membres âgés de 14 à 19 ans.
- 368 adultes migrants venant de 30 pays.
- 1100 classes d'élèves à partir de 9 ans.
- 150 écoles : élèves migrants âgés de 4 à 8 ans.

2.2. ACTION RÉALISÉE ET DÉMARCHE MISE EN ŒUVRE

Nous avons fusionné les données recueillies sur la démarche mise en œuvre. Nous nous sommes spécialement intéressés à repérer les actions de formation et d'éducation spécifiquement destinées au développement du dialogue interculturel. Nous les avons appelées « situations d'apprentissage du dialogue interculturel ».

Liste des situations d'apprentissage décrites :

- Stage d'expérimentation de pratiques interconvictionnelles
- Programme d'éducation interculturelle pour les jeunes enfants à partir d'histoires concernant les jeunes migrants.
- Action de formation visant l'insertion professionnelle d'un public Roms
- Apprentissage de la langue française par des femmes issues d'un pays en guerre

Extraits de l'enquête : Rachel enseigne le français depuis 17 ans à des femmes venues majoritairement de pays en guerre : Somalie, Erythrée, Syrie, Yémen, Kosovo, Afghanistan, Pakistan, Tchétchénie, Iran, Irak, Maroc, Algérie, Turquie, Bengladesh. Dernièrement des femmes Roms ont également été accueillies dans ces centres de formation et d'intégration. Les cours de français se donnent deux demi-journées par semaine et par classe. Les aspects pratiques de l'insertion dans la vie quotidienne en Suisse font partie des cours et sont davantage développés dans les ateliers (de cuisine, couture, gymnastique, piscine) et sorties (par exemple pour connaître les lieux de Genève: hôpitaux, magasins...). Des cours sur la petite enfance (nourriture, santé) sont prévus ainsi que des activités « mamans-enfants ». Les enfants sont pris en charge par des éducatrices de la petite enfance pendant que leurs mamans suivent les cours ou les ateliers. Les enseignants et les responsables des ateliers sont motivés et bien formés. L'équipe est composée de 80 personnes dont 20 sont salariées. Toute l'équipe est féminine vu le 3/4 des pays et cultures d'origine des femmes. Des maris ou frères visitent le centre pour approuver la venue de leurs épouses ou sœurs.

- Notre commentaire : L'exigence des hommes de découvrir les lieux favorise un climat de confiance, une des conditions de l'accès des femmes à cette formation. Cependant cette exigence ne doit pas empiéter sur les valeurs d'égalité femmes/hommes, l'autonomie de la personne. Il s'agit d'accepter certaines demandes afin de permettre à ces valeurs d'être développées dans la phase suivante.
- Apprentissage de l'anglais à partir d'histoires liées aux traditions des pays d'origine des communautés d'adultes migrants. Partage entre groupes de différentes cultures.
- Partage de connaissances sur l'histoire et la culture roms à l'intention de la population d'accueil et réciproquement.
- Groupe d'amitié inter religieux de préparation de la journée annuelle *Vivre ensemble*.

Extraits de l'enquête : **Repas partagé** avec les apports de chacun pour une première prise de contact centrée sur la convivialité. Exposé de 15' sur **le thème dans les 2 religions chrétienne et musulmane** avec des personnes choisies en fonction de leurs connaissances : une personne de la religion concernée s'exprime sur le thème choisi : l'eau - la solidarité-le pardon- la paix- la personne de Marie. Cette année le thème retenu est : « Exil et Hospitalité ». Puis **échanges**, réflexions sur nos vécus, ce qui pourrait être amélioré et les actions que l'on pourrait mener ensemble ou individuellement autour de

nous pour mieux se connaître, apaiser les peurs et vivre dans une mutuelle compréhension de la différence reconnue comme une richesse. **Synthèse des groupes**, mise en commun et évaluation individuelle de la journée qui sera prise en considération pour améliorer ces rencontres porteuses de sens et de vie. Education interreligieuse. Rencontre de musulmans, de juifs et de chrétiens afin d'éveiller un dialogue et une compréhension mutuelle.

- Stage de formation professionnelle destiné à l'apprentissage de la gestion des conflits d'origine culturelle.

Extraits de l'enquête : **comprendre** l'origine des malentendus voire des conflits typiquement franco-allemands dans un contexte professionnel. **Prendre conscience** des différents repères culturels de part et d'autre du Rhin et de la Moselle, de leurs conséquences sur les relations professionnelles et personnelles. **Amortir** les situations conflictuelles réelles et potentielles

- Stage d'élaboration d'un projet de représentation théâtrale.

Extraits de l'enquête : préparation du spectacle : délibération en grand groupe, recherche d'un thème pour le spectacle et accord sur un spectacle à partir du "Petit Prince". Définition de groupes de tâches : le texte, les chants, la chorégraphie, la décoration, les costumes. **Déroulement du spectacle** : innovation, humour, interprétation faite par des sous-groupes constitués de représentants des différents pays, place à la musique, à la danse, au chant, climat d'enthousiasme.

- Campagne de sensibilisation du public aux droits des Roms : lutte contre les stéréotypes et les préjugés par l'intermédiaire des médias, du système éducatif, des institutions et des autorités locales.

Analyse de ces données

Le mot formation revient plus souvent que le mot éducation. La situation de formation relève davantage d'un cadre non-formel que formel. Le stage, les actions de formation sont les plus fréquents, donc des regroupements ponctuels. On peut noter néanmoins :

- le « groupe d'amitié », regroupement de personnes cooptées pour une longue durée
- le programme d'éducation interreligieuse qui s'appuie sur plusieurs séances destinées à un public stable.

La **pédagogie du détour** est la plus fréquente, l'objectif premier et explicite est rarement le dialogue interculturel : L'apprentissage porte sur la langue, l'insertion professionnelle, la conduite de projet, les pratiques « interconvictionnelles », le champ de l'inter-religieux et la gestion des conflits et divergences. Dans la démarche mise en œuvre avec le public Roms, le dialogue interculturel suppose un préalable politique : l'accès au droit, la promotion de l'égalité des chances, l'accès aux services sociaux. Deux actions d'éducation au dialogue interculturel recherchent la mise en œuvre de la réciprocité : un partage de connaissances entre accueillants et accueillis et une campagne dans les médias et dans l'éducation scolaire sur les droits des roms et les préjugés dont ils sont victimes.

2.3. LES ÉLÉMENTS FACILITATEURS

Inventaire des éléments facilitateurs :

- Les qualités personnelles des stagiaires, bienveillance et engagement et le climat de coopération parmi les formateurs.

- Les intervenants expriment leur engagement convictionnel. La solidarité entre les intervenants est forte en particulier si l'un d'entre eux est pris à partie en raison de ses différences.
- La réduction des obstacles matériels défavorables à l'implication des stagiaires mais favorables au développement de leur mise en confiance.

Extraits de l'enquête : s'investir au maximum dans leur formation. Nous avons mis en place un système de ticket service : ils reçoivent un ticket d'une valeur de 7 euros par jour de présence en cours. Cela a permis de minimiser l'absentéisme et une meilleure implication dans la formation. *Les centres ont bonne réputation et bénéficient de la confiance des femmes et de leurs familles*

- Surmonter le sentiment de discrimination par l'instauration de relations de compréhension et de solidarité au sein du groupe.

Extraits de l'enquête : en raison de la méconnaissance de l'Islam, de la peur de l'étranger, considérés comme des analphabètes les stagiaires musulmans se sentent mal aimés, en particulier depuis les attentats. Ils ont besoin d'exprimer par la présence, leur compassion avec ceux qui souffrent, victimes des drames récents. Ils expriment leur solidarité à ceux de leur groupe qui vivent l'amalgame et de ce fait, se replient.

- Se donner un objectif de partage entre groupes de différentes cultures.
- La maîtrise de ses réflexes culturels en situation difficile s'obtient grâce à l'expérience de ces situations, expérience intériorisée puis répétée, y compris dans un contexte de pression.

Extraits de l'enquête : L'apprentissage interculturel n'est pas possible sur de seules bases théoriques, ni dans des situations harmonieuses. Il est important de trouver de nombreux exercices variés et pertinents à faire réaliser en tandems ou en petits groupes. La maîtrise des réflexes culturels en situation difficile ne s'acquière que dans un apprentissage sous pression. C'est dans les situations conflictuelles qu'il faut avoir le réflexe de comprendre l'autre dans sa culture au lieu de juger son attitude, ses réactions à partir du référentiel culturel *personnel*. *C'est un enseignement des valeurs qui ne passe que par un vécu individuel.*

- Le recours à d'autres langages que la parole, l'humour par exemple, parce qu'il est réducteur de tensions, l'enthousiasme, la créativité.
- Les méthodes de travail sont très actives (recours aux histoires personnelles).
- L'instauration de médiateurs : ces personnes, choisies pour leurs compréhensions des différentes cultures, doivent promouvoir le dialogue interculturel.

Extraits de l'enquête : afin de garantir l'accès des communautés roms aux services et équipements locaux et de promouvoir l'égalité des chances et le dialogue interculturel, des emplois de médiateurs roms sont créés dans les communes. Ces médiateurs ont la charge de promouvoir le dialogue interculturel, condition indispensable d'une stratégie d'intervention sociale efficace.

- La participation des familles marginalisées à la détection des problèmes : stratégie indispensable pour effectuer des changements et améliorations.

Analyse de ces données

Les qualités personnelles constituent un préalable indispensable, la personnalité des stagiaires et des formateurs font partie des atouts de la formation. On note parmi ces qualités : la bienveillance, la compréhension, la mobilisation, l'enthousiasme, la solidarité mais aussi la capacité à se décentrer par l'humour. La cohésion, voire la solidarité et la coopération entre formateurs est également citée. Prendre en compte la situation réelle des stagiaires : lever les obstacles matériels et identifier les méfiances ou autres perceptions négatives.

Du côté des publics (élève, stagiaire ou autre statut), on note l'importance du partage, la plus-value apportée par des méthodes pédagogiques qui stimulent l'activité, la participation. Les principaux éléments facilitateurs sont essentiellement des acteurs humains : ainsi les familles et les membres de la communauté roms. Il en est ainsi, également, des élus et responsables publics, des médiateurs culturels et des bénévoles des associations : ces différents acteurs influent sur la reconnaissance des différences, la participation à la concertation, la prise en compte des inquiétudes, la construction du lien social.

2.4. Changements observés :

Des leviers de l'éducation au dialogue interculturel

- L'accès aux droits : l'insertion professionnelle des populations rejetées rend possibles l'accès au droit à la santé et au droit à l'éducation. Les familles en retirent souvent une stabilité favorable à l'intégration sociale. L'accès au droit, puis l'inclusion sociale constituent une première étape pour participer au dialogue interculturel.

Extraits de l'enquête : la précarité du public oblige celui-ci à "vivre au jour le jour". Le partenariat mis en place entre les travailleurs sociaux, la mission rom de l'Eurométropole, les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) et la formatrice, a permis de pouvoir débloquent des situations personnelles, financières ou de santé qui empêchaient l'apprenant de poursuivre correctement l'action de formation dans laquelle il s'était engagé.

- La confiance envers les acteurs sociaux (formateurs, médiateurs), préalable à la confiance envers la société : ouverture aux autres, communication nouvelle (*elles rient plus souvent*), convivialité plus fréquente, comportements plus assurés dans les transports.

Extraits de l'enquête : les changements et les réussites sont individuels. Les femmes se sentent mises en confiance et s'ouvrent davantage aux autres. Elles communiquent mieux et ont envie de partager leurs expériences. Elles rient beaucoup. *En s'occupant des mères, ce sont les enfants qui bénéficient de ces changements de comportement.*

- Renforcement de l'estime de soi : Les enfants des groupes minoritaires s'éveillent et leur confiance en eux se développe. Une relation dynamique se développe entre l'enseignant, les enfants, les parents et l'environnement.
- L'encouragement des formateurs facilite les progrès dans l'apprentissage de l'anglais et donne aux apprenants plus de confiance en eux-mêmes.
- La maîtrise des réflexes culturels lors des tensions, la capacité à nommer leurs différences, la conscience de relations plus vraies, autorisent chacun à dire ce qu'il pense et être ce qu'il est.

Extraits de l'enquête : à l'issue du stage les participants sont en mesure de comprendre l'origine des malentendus voire des conflits typiquement franco-allemands dans un contexte professionnel. Ils sauront les anticiper dans les réunions ou lors des

négociations. Les stagiaires prennent notamment conscience des différents repères culturels de part et d'autre du Rhin et de la Moselle, de leurs conséquences sur les relations professionnelles et personnelles. Lors de travaux en groupes mixtes, ils identifient les comportements à éviter avec leurs homologues de l'autre culture. Les stagiaires se familiarisent avec les valeurs des entreprises françaises et allemandes et de leur style de management. Ils acquièrent des repères pour amortir les situations conflictuelles réelles et potentielles. A la fin du stage, ils maîtrisent leurs réflexes culturels et analysent les situations de conflit dans le cadre culturel de l'autre.

- Les différences sont souvent majorées : une meilleure connaissance les uns des autres amène les enseignants, les étudiants à prendre conscience de l'existence de similitudes nombreuses entre les trois monothéismes.
- La capacité à transférer une formation à des pratiques interculturelles et interconvictionnelles. Suite à la formation initiée au Conseil de l'Europe : *Apprendre à vivre ensemble avec nos convictions différentes*, les personnes présentes l'ont recontextualisée en Hongrie, en France et en Norvège.
- Le changement de regard : Dans un endroit prestigieux, le musée national de l'artisanat de Finlande, l'organisation d'une exposition sur la culture et l'artisanat roms.

Extraits de l'enquête : exposition sur la culture et l'artisanat roms au musée national de l'artisanat de Finlande situé à Jyvaskyla. Cette exposition a été la plus populaire de toute l'histoire du musée et a compté environ 9000 visiteurs. Création en 2008, d'une maison des activités multi-culturelles où les groupes minoritaires et les membres de la majorité peuvent se rencontrer, il s'agit du centre multiculturel Gloria à Jyvaskyla en Finlande.

Le changement observé consiste souvent en une transformation de regard sur l'autre différent. La rencontre favorise la reconnaissance de l'altérité.

- L'inclusion d'enfants roms dans l'éducation préscolaire avec le recrutement d'auxiliaires d'enseignement roms en Macédoine.

Extraits de l'enquête : Inclusion d'enfants roms dans l'éducation préscolaire avec le recrutement d'auxiliaires d'enseignement roms en Macédoine.

Synthèse

Quelles sont les composantes d'une éducation au dialogue interculturel : Une première étape, préalable indispensable, passe par l'instauration d'un droit à l'éducation et aux droits qui y sont reliés : santé, logement, emploi.

La deuxième étape relève de la relation pédagogique : création d'un climat de confiance et de liens de communication dans le respect réciproque, relation pédagogique favorable au développement de l'estime de soi.

L'étape suivante porte sur l'authenticité du dialogue dans les situations de tensions en particulier, dialogue fondé sur la maîtrise des réflexes culturels de chacun et la conscience des points d'accord avec les autres interlocuteurs. Autre forme du dialogue interculturel : la reproduction de pratiques de dialogue interconvictionnel.

Les différents leviers apparaissent clairement : au sein de l'école d'accueil, valoriser la langue du « locuteur natif » (souvent relevé avec les populations roms) et sa culture. Au sein du pays d'accueil, valoriser les cultures différentes : cela passe par l'organisation de temps de rencontres et d'échanges. Ainsi, on peut développer les expositions liées à la culture de populations diverses dans les musées

nationaux. La culture, le recours à la musique propre à des groupes différents, l'image, la photographie, la peinture, les arts plastiques, expressions du singulier et de l'universel humain, devraient être encouragés et promus d'une manière volontariste.

La communication permanente au sein des communes doit aussi permettre la vigilance à l'égard de tentatives de régression communautaristes.

3. Cités interculturelles : des acquis dans le champ de l'éducation

3.1. ENGAGEMENT DES DIVERSES INSTANCES DU CONSEIL DE L'EUROPE DANS LE DIALOGUE INTERCULTUREL

Faire le point sur les diverses pratiques du dialogue interculturel en Europe dans le domaine de l'Education implique nécessairement la recension des actions directement initiées par les diverses instances du Conseil de l'Europe. Il faudrait donc faire place ici au Congrès des Pouvoirs Locaux et régionaux (CPLR) et à la boîte à outils qu'il est entrain de forger pour assurer de bonnes pratiques en matière de vivre ensemble dans une société multiculturelle et en particulier pour le dialogue interreligieux au niveau local. Il faut citer aussi le travail de l'Assemblée Parlementaire (APCE) et en particulier le rapport Legendre (avril 2016) qui vise à l'élaboration d'un cadre européen des compétences pour une culture de la Démocratie et du dialogue interculturel¹⁰. L'APCE a d'ailleurs lancé à la Conférence des OING une invitation à contribuer à sa mise en œuvre. Notons encore que le dialogue interculturel constitue un axe essentiel du Programme Pestalozzi de formation des enseignants.

Mais nous voudrions ici faire place plus particulièrement aux actions menées dans le Cadre du *Programme des Cités interculturelles*.

3.2. LES CITÉS INTERCULTURELLES (C.I.C.) : UN PROGRAMME DU CONSEIL DE L'EUROPE DANS LA LIGNE DU LIVRE BLANC SUR LE DIALOGUE INTERCULTUREL

Le programme des C.I.C. est une action du Conseil de l'Europe lancée en 2008, initialement en lien avec la Commission Européenne : il constitue une mise en œuvre du *Livre blanc sur le dialogue interculturel* auquel nous nous référons en priorité¹¹. Il s'agit de prendre acte des limites des modèles d'intégration précédents, celui de l'assimilation qui entraîne une homogénéisation forcée et celui du communautarisme qui entraîne des phénomènes de majorité/minorité et suscite inévitablement des conflits. Le projet des C.I.C. vise donc à expérimenter cette 3^{ème} voie, celle du dialogue interculturel ainsi défini (livre blanc 1.4 et 3.1) :

(Le dialogue interculturel consiste en) un échange de vues ouvert, respectueux et basé sur la compréhension mutuelle, entre des individus et des groupes qui ont des origines et un patrimoine ethnique, culturel, religieux et linguistique différent (...). C'est une caractéristique essentielle des sociétés inclusives dans lesquelles aucun individu n'est marginalisé ni exclu.

Après un appel à concours, 11 villes pilotes sont retenues dès 2008 : Jevsk (Russie), Lublin (Pologne), Lyon (France), Melitopol (Ukraine), Neuchâtel (Suisse), Neukölln, Berlin (Allemagne), Oslo (Norvège), Patras (Grèce), Reggio d'Emilie (Italie), Subotica (Serbie), Tilburg (Pays Bas). Elles sont aujourd'hui plus de 100 et débordent des frontières de l'Europe.

Voici, parmi les premières mises en œuvre dès 2008, la déclaration du Conseil municipal de Tilburg,

10

- Deux manuels ont été publiés par le CdE : « Repères » et « Compasito, manual on Human Rights Education for Children - en avril 2016, Compétences pour une culture de la Démocratie, vivre ensemble sur un pied d'égalité dans des sociétés démocratiques et culturellement diverses. Nous y reviendrons longuement au ch.4.

11

cf ci-dessus 1.1.2 et infra 4.1.2

déclaration dite « Allemaal Tilburgers ¹² » :

Tilburg est une ville de 200.000 habitants. Nous sommes liés à cette ville; nous formons une unité, et attendons de chacun qu'il protège et perpétue cette unité. Nous n'écartons personne, mais ne pouvons non plus accepter que des habitants se mettent à l'écart : une ville ne se construit qu'ensemble. [...] Cependant, le fait est que beaucoup d'habitants vivent repliés sur eux-mêmes, rejettent la faute sur les autres lorsque des problèmes surviennent et jugent qu'il ne leur appartient pas de résoudre ces problèmes. Tilburg a donc besoin d'un changement des comportements et des mentalités, pour passer de l'indifférence à l'esprit collectif, de la neutralité à l'affirmation, de la discrimination à l'acceptation, de la ségrégation à l'intégration, de la passivité à l'action, en un mot : du « nous contre les autres » au « nous, les Tilbourgeois »¹³.

Finalement, dès avril 2010¹⁴ la cité interculturelle est ainsi définie :

« La cité interculturelle a une population diverse, composée de personnes qui diffèrent par la nationalité, l'origine, la langue ou les croyances. La plupart de ses habitants considèrent la diversité non comme un problème, mais comme une richesse, et reconnaissent que toutes les cultures se modifient dès lors qu'elles se rencontrent dans l'espace public. Les responsables municipaux appellent publiquement au respect de la diversité et revendiquent l'identité plurielle de la ville. La ville combat activement les préjugés et la discrimination, et veille à l'égalité des chances en adaptant ses structures de gouvernance, ses institutions et ses services aux besoins de tous ses habitants, sans compromettre les principes des droits de l'homme, de la démocratie et de la prééminence du droit. En partenariat avec les entreprises, la société civile et les agents publics, la cité interculturelle développe une série de politiques et d'actions visant à encourager le brassage et les échanges entre différents groupes. Un fort degré de confiance et de cohésion sociale contribue à contenir les conflits et la violence, à accroître l'efficacité des politiques et à rendre la ville attractive pour les particuliers comme pour les investisseurs. »

3.3 C.I.C. : UN PROGRAMME QUI CONCERNE LA CITÉ ENTIÈRE

Ces multiples politiques et actions concernent la cité entière, aussi bien les institutions municipales dans leurs différentes instances que l'organisation des quartiers et le mode de relations entre les citoyens.

- De nombreuses villes ont créé des instances spécifiques. Ainsi la ville de Copenhague (Danemark) a institué un conseil d'intégration dès 1999. Depuis 2006 il est élu directement et démocratiquement par des personnes issues de l'immigration. C'est la nouvelle politique d'intégration de Copenhague (2011-2014) dont un élément-clé est une charte de diversité. A Barcelone (Espagne) un commissaire à l'immigration et au dialogue interculturel dépend directement du maire. Il existe aussi dans cette ville un conseil municipal des migrations de

12

Tous les résidents de Tilburg

13

In « Cités interculturelles, vers un modèle d'intégration interculturelle » (Phil Wood, conseil de l'Europe, avril 2010). Nombre d'éléments de cet ouvrage ont été repris dans une nouvelle publication en mars 2013, *La cité interculturelle pas à pas, guide pratique pour l'application du modèle urbain de l'intégration interculturelle*. Nous reprendrons dans le présent chapitre de larges extraits de ces deux documents noté « CIC vers un modèle d'intégration » pour le premier et « CIC, guide pratique » pour le second.

14

O.c. en note 1.

même qu'un comité consultatif des migrants à Neukölln (Agglomération de Berlin, Allemagne). D'une façon générale, les cités interculturelles ont mis en place des formations à l'interculturel pour leurs cadres municipaux. Certaines villes ont institué des observatoires interculturels qui permettent d'évaluer l'état du vivre ensemble et du dialogue interculturel. Ainsi Vienne (Autriche, www.iz.or.at) ; Turin (Italie, www.comune.torino.it/intercultural) ; Madrid (Espagne, www.munimadrid.es/observatorio).

- Dans les quartiers, on s'est organisé. Barcelone a ainsi érigé la fondation Raval (nom d'un quartier, *El Raval*) en « *laboratoire interculturel de Barcelone* ». Cette fondation coordonne diverses institutions, dont des OING. Un important musée d'art moderne y a été inauguré en 1995. Diverses manifestations culturelles y sont organisées (festival) et c'est aujourd'hui un quartier sécurisé où les touristes ajoutent leur touche propre au caractère toujours cosmopolite des habitants. A Turin (Italie) ont été constituées des équipes interculturelles de médiateurs de rue et une « Casa dei conflitti » (maison des conflits). Sous une forme ou sous une autre, y compris dans les écoles, les cités interculturelles ont organisé des réseaux de médiateurs formés à l'interculturel : ainsi à Berlin-Neukölln, Oslo, Vic, Barcelone...

A Reggio Emilia (Italie), s'est créé à l'initiative de la fondation Anna Lindh un important centre culturel « *Mondinsieme* » dont la mission est de promouvoir les valeurs et le respect de la diversité culturelle aussi bien dans le domaine social, économique que dans l'éducation et la culture. Le centre coordonne de nombreuses associations qui représentent 149 nationalités. Il a instauré aussi un partenariat avec les lycées du district et organise des événements culturels réguliers (cf. infra 3.5.3).

On retrouve ailleurs en Europe des expériences voisines de celle de Mondinsieme à Reggio Emilia, notamment à Tilburg, déjà nommée, avec le forum de « La maison du monde ». **Partout en effet, dans les cités interculturelles, le quartier et les associations qui l'animent paraissent l'échelon décisif où se construit le plus immédiatement le dialogue interculturel.** Notons que très souvent, parmi les actions les plus en pointe, beaucoup concernent l'aménagement du quartier, les arts, le sport, mais aussi très spécifiquement les femmes, comme le réseau « *Mères du quartier* » à Neukölln- Berlin ou notre enquête à Genève.

Souvent aussi ces actions promeuvent le dialogue interreligieux. Ainsi, par exemple, encore une fois, à Reggio Emilia (tant pour les réunions et activités entre femmes que pour le dialogue interreligieux) mais aussi à Duisburg en Allemagne, dans le quartier Marxloh ou, en France, les animations proposées dans les quartiers par les différents G.A.I.C. (*Groupes d'Amitié Islamo-Chrétiens*) comme cela a été relevé dans notre enquête par le G.A.I.C. de Toulouse (ville qui n'appartient pas au réseau des cités interculturelles).

3.4. PLACE DE L'ÉDUCATION DANS LES CITÉS INTERCULTURELLES (C.I.C.)

Comme on le voit, pour importante qu'elle soit et quoi qu'on aurait pu penser intuitivement, l'Education n'est ni le 1^{er} lieu ni l'instance principale où se promeut et s'organise une approche interculturelle de la vie citoyenne. Tout se fait d'abord au niveau de la municipalité, des quartiers et de la vie associative : **l'Education et en particulier l'école prennent place dans une politique d'ensemble.** Conscient de cette réalité qu'il convenait de rappeler et confronté aussi à l'ampleur des actions menées dans le cadre des cités interculturelles, notre groupe a évidemment choisi de s'en tenir au domaine de l'éducation formelle et informelle, conformément au titre du groupe de travail et au cadre de la Commission Education et culture où il s'inscrit au sein de la conférence des OING.

Cependant, même en se restreignant à l'éducation, le champ reste fort large et nous ne retiendrons que quelques expériences que nous estimons significatives.

Disons d'abord que la participation d'une ville au programme « *Cités InterCulturelles* » l'incite à poser des questions à ses institutions scolaires :

3.5.

Exemples de *questions à se poser* en lien avec l'interculturalité et l'éducation :

- L'expérience scolaire aide-t-elle les jeunes à nouer des relations interculturelles, ou renforce-t-elle la séparation entre cultures ?
- Le développement de compétences interculturelles fait-il partie du programme scolaire ou fait-il l'objet de projets spécifiques réalisés en dehors du programme ?
- Les enseignants ont-ils reçu une formation aux compétences interculturelles ?
- Les écoles ont-elles un profil ethnique correspondant à la diversité de la ville ou y a-t-il une tendance à la polarisation, aboutissant à des écoles mono-culturelles ? Comment contrer une telle tendance ?
- Comment une école interculturelle peut-elle exercer une influence sur son environnement et, en particulier, comment l'école peut-elle impliquer des parents de plusieurs origines ethniques dans le processus éducatif et contribuer à renforcer le tissu social ?

Trois axes principaux retenus à partir d'une sélection d'expériences au sein de villes-témoins

Relevons maintenant quelques-unes de ces expériences dont très certainement les institutions scolaires, les bibliothèques et autres centres culturels des villes du programme « *Cités interculturelles* » n'ont pas l'exclusivité.

AXE 1 : PROGRAMMES SCOLAIRES ET D'ANIMATION, CONTENUS D'ENSEIGNEMENT ADAPTÉS À UNE ÉDUCATION AU DIALOGUE INTERCULTUREL (MÊME SI LE PUBLIC N'EST PAS MULTICULTUREL).

Cité, public cible	Action réalisée	Démarche, résultats
MILAN (Italie) Tous les enfants dans les bibliothèques scolaires, de quartier, voire en famille	-publication de 18 livres bilingues de récits en 13 langues différentes à partir de récits de migrants pour valoriser leur « réserve d'histoires » et leur permettre d'être les acteurs principaux de leur transmission. -conviction pédagogique : la narration est un outil fondamental pour «faire» de l'éducation interculturelle car le conte est un art commun à tous, c'est une activité inclusive qui agit sur les dimensions affective, empathique et de la connaissance : <i>entrer dans le monde des</i>	Ce travail a nécessité de mettre en interaction une multiplicité de structures et d'institutions très variées : 1) Ministère 2) Associations dont le centre COME (www.centrocome.it) 3) des maisons

	autres, appréhender leurs modes de vie (dimension de la connaissance) et s'identifier à leurs émotions, à leurs histoires (dimension affective). Le récit fonctionne dans les deux sens : il implique le narrateur et l'auditeur et suppose un travail sur l'écoute.	d'édition (Angeli et Carthuria) 4) des établissements sur le terrain
MELITOPOL (Ukraine) Enfants et jeunes de toutes origines	« Mosaïc » Ce projet a donné lieu à des visites entre diverses ONG présentes dans la ville puis, durant l'été, à des camps d'initiation à l'échange interculturel.	Ce projet a remporté au printemps 2016, le concours du conseil municipal pour la mise en œuvre du plan d'intégration interculturelle

Notons que l'insistance sur l'expression orale - y compris celle des parents - aboutit souvent non à un écrit mais à un oral plus construit, mis en scène au théâtre.

Relevons aussi, en marge des cités interculturelles (Grèce, France) « **L'éducation interculturelle par le biais des projets éducatifs dans les musées** (...) : « La crise de l'école nous conduit à l'extérieur de ses murs avec le besoin de trouver des dispositifs alternatifs pour contribuer au respect de la différence en permettant à tous d'y participer et de devenir des citoyens actifs. En effet, l'éducation muséale (...) se présente comme un nouveau dispositif de promotion de la citoyenneté et de l'interaction avec l'Autre en partenariat avec l'école ». ¹⁵

D'une façon générale, **c'est tout le contenu de l'enseignement qui est à orienter dans un sens interculturel.**

Cela concerne particulièrement l'enseignement de l'histoire pour lequel s'impose la multiperspectivité telle que la recommande déjà le livre blanc de 2008 :

Les institutions éducatives et tous les autres acteurs de l'éducation sont invités à veiller à ce que l'enseignement et l'apprentissage de l'histoire suivent les recommandations du Comité des Ministres sur l'enseignement de l'histoire et ne porte pas uniquement sur l'histoire du pays, mais également sur l'histoire d'autres pays et d'autres cultures, qu'ils prennent en compte la manière dont notre société a été perçue par d'autres (**multiperspectivité**), tout en restant attentif au respect des valeurs fondamentales du Conseil de l'Europe, et qu'ils incluent la dimension de l'éducation aux droits de l'homme¹⁶.

Notons également, dans le même paragraphe, l'insistance sur la dimension religieuse de la culture et donc « *La connaissance et la compréhension des principales religions et convictions non religieuses du monde et de leur rôle dans la société.*

D'où, un peu plus loin (toujours en 5.3) :

15

<http://www.aref2013.univ-montp2.fr/cod6/?q=content/391-l'education-interculturelle-par-le-biais-des-musees-revue-de-litterature>

16

Livre blanc sur le dialogue interculturel 5.3

Des initiatives seront également prises dans les domaines de l'enseignement artistique et de l'enseignement des faits religieux et relatifs aux convictions, dans le cadre d'un programme visant à promouvoir l'éducation et le dialogue interculturels par l'élaboration de références communes pour gérer des classes culturellement diverses et favoriser l'intégration de l'éducation interculturelle aux programmes éducatifs.

En fait cette culture de la mise en dialogue est transversale à toutes les disciplines.

Elle concerne aussi bien tous les cursus scolaires que les diverses animations proposées en particulier dans les centres culturels de quartier.

Axe 2 : APPROPRIATION DE L'ENVIRONNEMENT ET ORGANISATION DE LA VIE SCOLAIRE

Cité, public cible	Action réalisée	Démarche, résultats
Oslo (Norvège) Gamlebyen Skole ¹⁷ (1 ^{er} degré)	- Organiser l'espace de l'établissement en y insérant des références visuelles à la culture d'origine des enfants . <i>. mur d'escalade avec alphabet du monde entier, colonne en bois échappée d'une mosquée pakistanaise</i> <i>. tissage et confection d'objets divers</i> <i>. Notons aussi l'élaboration d'un outil d'évaluation des enseignants sur ce point</i>	- la démarche a été facilitée car la ville d'Oslo donne une priorité à l'éducation interculturelle - l'action a conduit à créer des liens avec des écoles turque (Ankara) et danoise, à la publication d'un livre et à la réalisation d'un film
Botkyrka-Alby (Suède) Ecole Förskolan Ornen, 130 élèves, dont 99% ont Suédois ... en 2 ^{ème} langue	- Exploration du quartier avec photos des lieux qui ont une signification pour l'élève ; raconter ce qui est plaisant/déplaisant (dès l'âge de 5 ans !) - jumelage avec une école de centre-ville ne comptant que des « blancs » (école Söldermann) surprise de découvrir que les enfants de Söldermann ne parlent que le Suédois alors qu'eux sont tous polyglottes...	Rejet d'une méthode basée exclusivement sur des signifiants du pays d'origine de leurs parents pour éviter aux enfants de se choisir une identité fixe ; leur Permettre de se créer une identité d'appartenances multiples.

AXE 3 : DES ÉTABLISSEMENTS NÉCESSAIREMENT EN RELATION

Cela apparaît comme une constante dans l'expérience éducative des cités interculturelles : l'ouverture au dialogue interculturel ne se réduit jamais à des actions limitées à un établissement pour lui-même. Il y a toujours des relations qui s'établissent avec des associations de la ville ou du quartier, des jumelages qui se créent, ce qui en soi n'est d'ailleurs pas nouveau. Prenons l'exemple de l'Association - déjà citée - Mondinsieme à Reggio Emilia (Italie) qui mène des actions

17

Notons qu'aujourd'hui, en 2017, de nombreuses écoles ont emboîté le pas de la Gamlebyen Skole et sont allées plus loin.

conjointes avec divers lycées du district.

Cité, public cible	Action réalisée	Démarche, résultats
<p>Reggio Emilia (Italie)</p> <p>Lycéens du district et jeunes de diverses associations en lien avec le Centre Mondinsieme (lui-même en lien avec la fondation Anna Lindh)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Un conseil permanent des enseignants qui prévoit des ateliers d'éducation, des stratégies interculturelles, et des événements publics annuels ensemble comme « <i>printemps contre le racisme</i> » - ateliers interculturels annuels : - aussi : <ul style="list-style-type: none"> - cours de langue maternelle - voyage au Maroc et échanges avec des étudiants pour créer ensemble un acte théâtral - ces ateliers intègrent la dimension religieuse (<i>associations de jeunes pour promouvoir le pluralisme religieux</i>), le travail sur les droits de l'homme et le lien avec les medias. - création de groupes d'écoute pour les femmes favorisant à la fois leur intégration, le dialogue intergénérationnel et le dialogue interreligieux 	<ul style="list-style-type: none"> - Partenariat avec les lycées du district et diverses associations interculturelles - Formation pour les administrateurs, les dirigeants, les profs de lycée, conducteurs d'autobus, les agents de police et des services de santé... Aider élèves et étudiants à comprendre les migrants, les causes de leur migration et les processus qui entraînent des préjugés.
<p>Strasbourg (France)</p> <p>Lycéens et apprentis de la ville et de toute la région Alsace</p>	<p>« Le Mois de l'autre » en 12 ans 140 000 lycéens et apprentis ont été mobilisés en Alsace.</p> <p>En 2016 : 500 actions dans 77 établissements auprès de 15000 jeunes.</p> <p>En 2016 et en 2017, la conclusion s'est tenue dans l'hémicycle du COE avec 600 jeunes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre d'une vingtaine de partenariats associatifs - catalogue de 30 fiches-actions autour de la tolérance et de la découverte de l'Autre sous forme de rencontres-débats, de spectacles ou théâtre-forum, de créations artistiques, musicales, ludiques ou d'animations sportives.

3.6. Conclusion

En guise de conclusion à ce bref parcours dans le programme des C.I.C., voici 10 propositions reformulées à partir des 13 éléments pointés dans « *Les Cités interculturelles pas à pas, le guide pratique*¹⁸ ».

- 1) Enseigner la langue maternelle (ou reconnaître sa maîtrise effective).
Ajoutons : offrir autant que possible aux accueillants la possibilité de s'initier à la langue et à la culture des accueillis.
- 2) Etablir un véritable partenariat avec les parents issus des minorités culturelles : offrir la participation aux politiques de l'établissement et à la vie de l'école
- 3) Créer des liens avec d'autres établissements (jumelages), des associations de quartier et des établissements d'autres confessions (pour les écoles confessionnelles).
- 4) Veiller à la diversité ethnique des enseignants et à leur formation interculturelle.
- 5) Promouvoir des projets interculturels
- 6) Veiller au brassage ethnique des élèves
- 7) Représenter la diversité dans la conception/décoration intérieure de l'école.
- 8) Dans l'enseignement et les programmes : adopter une perspective interculturelle dans toutes les disciplines et pas seulement en lettres, dans les sciences humaines et en histoire, en prenant appui sur des points de vue multiples (multiperspectivité). Enseigner de même le fait religieux en histoire des religions, lettres, arts, sociologie...
- 9) Encourager les élèves issus de l'immigration à participer activement aux processus démocratiques au sein de l'école.
- 10) Instituer un parrainage des élèves membres de minorités ethniques par des élèves appartenant à la majorité.

4. Education au dialogue interculturel et compétences pour une culture de la démocratie

Nos travaux nous ont conduits à rechercher des expériences réussies d'éducation au dialogue interculturel. Le recueil de ces « pratiques » innovantes et inspirantes nous apprend qu'elles relèvent le plus souvent de l'éducation dite « non-formelle », dès lors qu'elles sont transmises par les OING. Elles proviennent bien plus fréquemment des systèmes scolaires, lorsqu'elles appartiennent aux acquis des Cités Interculturelles.

4.1. Les acquis de l'étude menée au sein des OING et des Cités Interculturelles et les interrogations soulevées

- Eduquer au dialogue : trois questions pour vérifier si le but est atteint.

L'inventaire de cet ensemble de données ne permet pas à lui tout seul de proposer des recommandations mais ces expériences nous paraissent significatives parce qu'elles illustrent les trois concepts-clés d'éducation, de dialogue, d'interculturel. Mais comment pourrions-nous affirmer qu'elles comportent une réelle efficacité éducative ? Nous visons à améliorer l'éducation au dialogue et la formation aux relations interculturelles.

Comment pourrions-nous vérifier que nous sommes en adéquation avec de telles intentions ?

Nous avons repéré des situations d'apprentissage qui répondent aux définitions et aux vertus de l'éducation au sens où celle-ci se comprend comme la formation des personnes afin qu'elles développent leurs capacités intellectuelles, morales et relationnelles. Elle se traduit par les connaissances et les aptitudes qui permettent de s'adapter aux responsabilités humaines et citoyennes, vocation de chaque membre de la société. Cette éducation contribue à former un esprit libre et un acteur social éclairé par sa conscience. De nos jours, l'efficacité d'une telle éducation se constate à travers des compétences acquises. *Quelles sont ces compétences et comment peut-on en évaluer l'acquisition ?*

L'objectif central des actions de formation et d'éducation au dialogue interculturel porte sur le développement des capacités de dialogue indispensables au sein de nos sociétés caractérisées par la diversité. Vivre en bonne intelligence citoyenne dans nos sociétés mondialisées nécessite des capacités de compréhension, de communication et de coopération. Sinon les relations dégénèrent en conflits de toutes sortes et d'atteintes aux droits de l'Homme. L'enquête a permis d'observer ce que nous avons appelé les « éléments facilitateurs », favorables à la réussite du dialogue et de l'action organisée.

Quelles valeurs, quelles connaissances, quelle compréhension du monde forgeront l'esprit et le sens du dialogue au sein des sociétés diverses ?

- La dimension interculturelle du dialogue.

Ce dialogue doit nécessairement adopter une perspective interculturelle. L'enquête aura démontré que la solidarité est fortement développée à travers les actions menées, elle est cependant et souvent, de l'ordre de « l'assimilation », de l'aide, de l'ordre d'une relation asymétrique. De nombreuses situations décrites s'apparentent à un schéma multiculturel, or « *le pluralisme n'est pas la réponse à la pluralité* » (Abdallah-Preteceille, 2001, p. 24). En effet le pluralisme évite de reconnaître la diversité en juxtaposant des unités, ce qui au mieux permet la cohabitation, mais le plus souvent provoque l'exclusion. Les relations interculturelles se construisent sur la réciprocité et la reconnaissance de l'altérité. Elles exigent une grande souplesse dans la pensée et l'action.

Les réponses des OING à notre enquête identifient également « *des leviers à l'éducation au dialogue interculturel* » : ils ont fait la preuve qu'ils sont des facteurs de changement et d'évolution. Ils s'apparentent à des attitudes et des aptitudes suffisamment répétées et acquises pour devenir des compétences à s'engager dans un dialogue interculturel.

Quelles sont les attitudes et les aptitudes favorables à un dialogue fondé sur la réciprocité et l'éthique de l'altérité ?

4.2. Perspectives du Conseil de l'Europe, Compétences pour une culture de la démocratie

L'analyse des pratiques inspirantes ou des expériences réussies proposées par les OING et celle des méthodes pédagogiques et du climat éducatif promu au sein des Cités interculturelles nous indiquent des chemins possibles vers une véritable éducation au dialogue interculturel.

Cependant les programmes actuels du Conseil de l'Europe offrent un nouveau cadre de lecture : « *Compétences pour une culture de la démocratie : vivre ensemble sur un pied d'égalité dans des sociétés démocratiques et culturellement diverses* » (avril 2016).

Nous avons actuellement connaissance des phases 1 et 2 de ce travail auquel nous estimons utile de nous référer.

Peut-on assimiler l'éducation au dialogue interculturel à la culture de la démocratie ?

Assimiler l'éducation au dialogue interculturel à la formation aux compétences démocratiques, n'est-ce pas en réduire la portée alors qu'il a une valeur et une efficacité en lui-même ?

- Le dialogue interculturel vise des relations humaines réussies fondées sur le désir de se rencontrer, d'échanger voire de créer quelque chose avec l'autre grâce à des altérités non seulement assumées mais partagées. Le dialogue interculturel, chemin vers la paix, nous semble de l'ordre des finalités des organisations humaines.

- La Démocratie en est une modalité fondée sur l'égalité entre les citoyens et le respect de la diversité. La pratique démocratique est une condition au dialogue interculturel au moins autant que celui-ci est une formation à la Démocratie.

- Dialogue interculturel et démocratie dans le Livre Blanc

Le Livre Blanc sur le dialogue interculturel comprend dans son titre la mention « *Vivre ensemble dans l'égalité* ». Plusieurs passages du même Livre Blanc témoignent de la même proximité sémantique entre les deux intitulés :

« L'éducation à la citoyenneté démocratique est essentielle tant au fonctionnement d'une société libre, tolérante, juste, ouverte et inclusive, qu'à la cohésion sociale, à la compréhension mutuelle, à la solidarité et au dialogue interculturel ... Elle encourage des approches pluridisciplinaires et combine l'acquisition de connaissances, de compétences et de comportements, notamment la capacité de réflexion et la disposition à l'autocritique nécessaires à la vie au sein de sociétés culturellement diverses. » (Livre blanc 4.3.)

- Dialogue interculturel et démocratie dans le document « *Compétences pour une culture de la démocratie, Vivre ensemble sur un pied d'égalité dans des sociétés démocratiques et*

culturellement diverses ».

Ce document a été validé le 12 avril 2016, à Bruxelles, lors de la 25^{ème} session de la Conférence permanente des ministres de l'éducation. Il constitue désormais un cadre de référence majeur pour la formation des jeunes européens.

Les pages introductives insistent sur

« L'interdépendance entre la culture de la démocratie et le dialogue interculturel dans les sociétés multiculturelles : dans ces sociétés, le dialogue interculturel est capital pour garantir la participation de tous les citoyens aux discussions, aux débats et aux délibérations démocratiques » (p. 9). « Le modèle décrit dans ce document considère le dialogue interculturel comme un élément essentiel des processus démocratiques au sein des sociétés multiculturelles (...). Seul le dialogue interculturel permet aux citoyens d'exposer leurs aspirations (...) à ceux qui ont des références culturelles différentes(...) De même, les attitudes démocratiques sont essentielles au dialogue interculturel, car c'est seulement quand des personnes se considèrent comme égales sur un plan démocratique qu'une communication et un dialogue véritablement respectueux peuvent être instaurés. » (p.15).

Le cœur du modèle : les 20 compétences pour une culture de la démocratie

Le modèle proposé pour l'acquisition d'une culture de la démocratie fournit un cadre d'analyse des pratiques décrites dans notre enquête ou développées au sein des Cités interculturelles et permet d'entrer dans un processus d'évaluation des pratiques éducatives et des résultats obtenus.

La compétence, sa définition

Nous disposons à présent, d'une série de repères de la qualité et de l'efficacité des actions de formation et de développement du dialogue interculturel. Ce cadre d'évaluation, ces indicateurs de la qualité et de l'efficacité de l'éducation sont appelés « compétences ».

La compétence est définie comme « la capacité de mobiliser et d'utiliser des valeurs, des attitudes, des aptitudes, des connaissances et/ou une compréhension pertinentes afin de réagir de manière efficace et appropriée aux exigences, aux enjeux et aux possibilités que présente un contexte donné » (p. 23) . « Les compétences englobent non seulement les aptitudes, les connaissances et une compréhension spécifique, mais aussi les valeurs et les attitudes, qui sont considérées comme essentielles pour adopter un comportement adéquat et efficace dans les situations démocratiques et interculturelles.

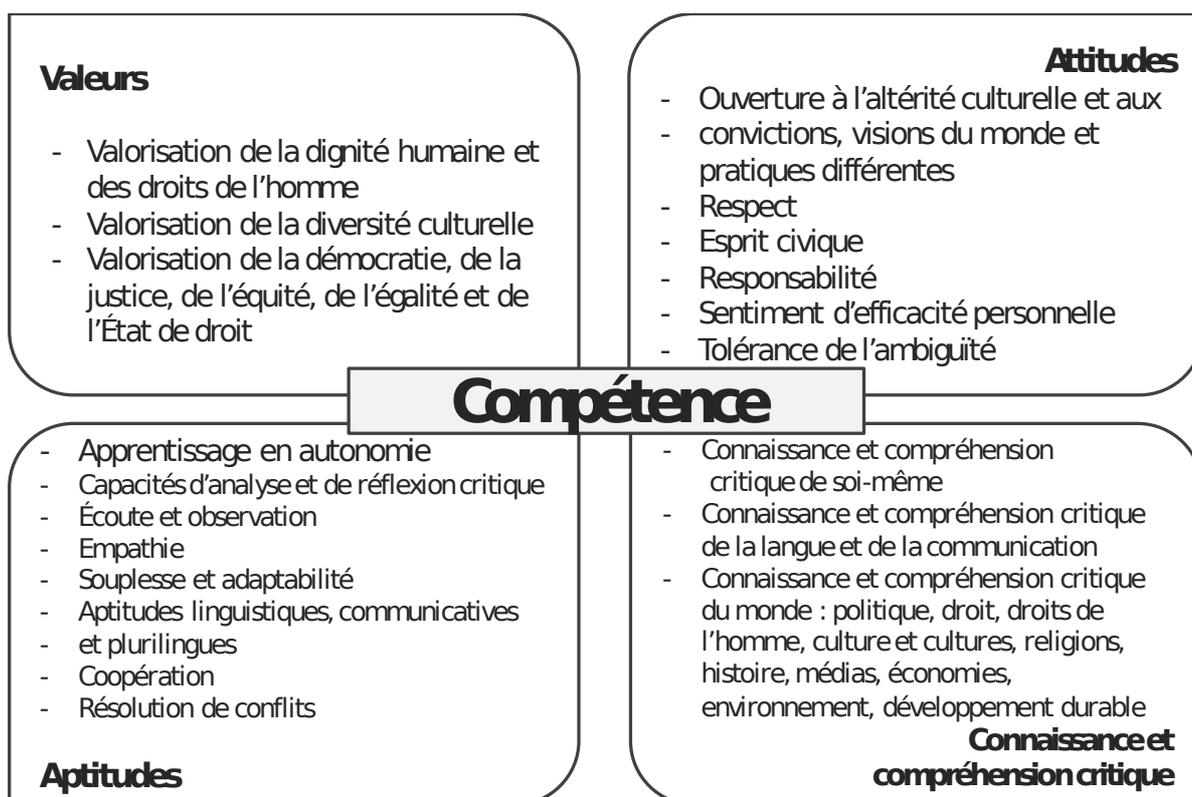
Les compétences développées dans le cas du dialogue interculturel

*« Le dialogue exige au départ une **attitude** d'ouverture à l'égard de l'autre personne, qui est perçue comme ayant des références culturelles différentes des siennes. Il faut aussi parfois être capable de surmonter les angoisses ou l'insécurité que suscitent la rencontre et l'échange avec une personne avec laquelle on a le sentiment d'avoir peu de choses en commun. Cependant, une fois le dialogue entamé, une **capacité d'écoute** attentive et des compétences linguistiques et de communication devront être mobilisées et utilisées pour éviter tout*

malentendu et veiller à ce qu'il soit tenu compte des besoins de communication et des normes culturelles de l'interlocuteur. La **capacité d'empathie** est aussi susceptible d'être sollicitée, ainsi que la **capacité d'analyse**, pour pouvoir comprendre le point de vue de l'interlocuteur, en particulier quand il est difficile à déduire de ses propos. Au cours du dialogue, des divergences de points de vue insurmontables peuvent apparaître. Dans ce cas, **la tolérance de l'ambiguïté** devra être mobilisée et l'absence de résolution nette et précise devra être acceptée. Par conséquent, un comportement efficace et approprié dans le contexte du dialogue interculturel exige de mobiliser, d'orchestrer et d'appliquer avec discernement tout un éventail de compétences. » (pp. 24 et 25).

Nous retiendrons de ces définitions et illustrations que les compétences sont réparties en quatre catégories : **les valeurs, les attitudes, les aptitudes, la connaissance et la compréhension critique**. De plus, des critères rationnels et des considérations pragmatiques ont conduit à l'identification de 20 compétences dans le modèle : 3 valeurs, 6 attitudes, 8 aptitudes et 3 catégories de connaissances et de compréhension critique.

Le modèle présenté : « Le papillon »



N.B. Pour faciliter l'utilisation de ce schéma de compétences, nous nous sommes dotés d'une codification alphanumérique, introduite dans le tableau ci-dessous.

Valeurs

- A1 ► Valorisation de la dignité humaine et des droits de l'homme
- A2 ► Valorisation de la diversité culturelle
- A3 ► Valorisation de la démocratie, de la justice, de l'équité, de l'égalité et de l'État de droit

Attitudes

- B1 ► Ouverture à l'altérité culturelle et aux convictions, aux visions du monde et aux pratiques différentes
- B2 ► Respect
- B3 ► Esprit civique
- B4 ► Responsabilité
- B5 ► Sentiment d'efficacité personnelle
- B6 ► Tolérance de l'ambiguïté

Aptitudes

- C1 ► Apprentissage en autonomie
- C2 ► Capacités d'analyse et de réflexion critique
- C3 ► Écoute et observation
- C4 ► Empathie
- C5 ► Souplesse et adaptabilité
- C6 ► Aptitudes linguistiques, communicatives et plurilingues
- C7 ► Coopération
- C8 ► Résolution de conflits

Connaissance et compréhension critique

- D1 ► Connaissance et compréhension critique de soi
- D2 ► Connaissance et compréhension critique de la langue et de la communication
- D3 ► Connaissance et compréhension critique du monde (notamment la politique, le droit, les droits de l'homme, la culture, les cultures, les religions, l'histoire, les médias, l'économie, l'environnement et le développement durable).

4.3. Application du modèle des compétences aux résultats de l'enquête auprès des OING.

L'enquête menée auprès des OING, relative aux expériences réussies, nous a permis de repérer dans les différentes présentations des éléments facilitateurs de la réussite du dialogue interculturel et par ailleurs des leviers de progrès applicables au développement d'un tel dialogue. La question posée dans ce chapitre est celle de la validité de ces constats, celle aussi de l'efficacité éducative des pratiques proposées : *quelles sont les compétences développées dans chacune des actions menées. Peut-on identifier des compétences au travers des éléments facilitateurs et des leviers de progrès du dialogue interculturel repérés dans notre enquête ?*

Le tableau suivant établit les correspondances entre nos données et la liste des 20 compétences pour une culture de la démocratie.

Nous avons structuré la présentation de ces correspondances autour de deux points :

- Eléments facilitateurs (des actions réalisées)
- Leviers pour l'éducation au dialogue interculturel

Il s'agit des deux critères d'analyse de l'enquête, présentés au chapitre 2.

Le tableau se lit de la manière suivante : dans la liste des éléments facilitateurs (voir pages xxx de la partie 2, consacrée à l'exploitation de l'enquête auprès des OING), le premier item « *Qualités personnelles...* » renvoie aux compétences A1-B3 – C7-D3, c'est-à-dire à la Valeur appelée « *valorisation de la dignité humaine et des droits de l'homme* » (A1), à l'Attitude « *esprit civique* » (B3), à l'Aptitude « *coopération* » (C7) et à la *Connaissance et Compréhension critique du monde* (D3).

ELEMENTS FACILITATEURS

- **Qualités personnelles des stagiaires, (bienveillance et engagement), climat de coopération parmi les formateurs**

Valeurs (A) A1 : Valorisation de la dignité humaine et des droits de l'homme.	Attitudes (B) B3 : Esprit civique
Aptitudes (C) C7 : Coopération	Connaissance et compréhension critiques (D) D3 : Connaissance et compréhension critique du monde

- **Les intervenants sont croyants et pratiquent leur religion. Si l'un des intervenants est attaqué, les autres prennent fait et cause pour lui**

Valeurs (A) A2 : Valorisation de la diversité culturelle	Attitudes (B) B4 : responsabilité
Aptitudes (C) C8 : Résolution de conflits	Connaissance et compréhension critiques (D) D3 : Connaissance et compréhension critique du monde

- **Réduction des obstacles matériels défavorables à l'implication des stagiaires.**
- **Susciter la confiance du groupe d'origine des stagiaires.**

Valeurs (A) A3 : valorisation de la démocratie, de la justice, de l'équité, de l'égalité et de l'état de droit	Attitudes (B) B1 : ouverture à l'altérité culturelle et aux convictions, visions du monde et pratiques différentes.
Aptitudes (C) C7 : Coopération	Connaissance et compréhension critiques (D) D3 : Connaissance et compréhension critique du monde

- **Surmonter le sentiment de discrimination, par l'instauration de relations de compréhension et de solidarité au sein du groupe**

Valeurs (A) A1 : valorisation de la dignité humaine et des droits de l'homme	Attitudes (B) B1 : ouverture à l'altérité culturelle et aux convictions, visions du monde et pratiques différentes.
Aptitudes (C) C4 : empathie	Connaissance et compréhension critiques (D) D2 : Connaissance et compréhension critique de la langue et de la communication

- **Se donner un objectif de partage entre groupes de différentes cultures**

Valeurs (A) A2 : Valorisation de la diversité culturelle	Attitudes (B) B6 : Tolérance de l'ambiguïté
Aptitudes (C) C7 : Coopération	Connaissance et compréhension critiques (D) D3 : Connaissance et compréhension critique du monde

- **La maîtrise de ses réflexes culturels en situation difficile s'obtient grâce à l'expérience vécue et répétée, y compris dans un contexte de pression**

Valeurs (A) A1 : Valorisation de la dignité humaine et des droits de l'homme	Attitudes (B) B3 : Esprit civique
Aptitudes (C) C3 : Ecoute et observation	Connaissance et compréhension critiques (D) D3 : Connaissance et compréhension critique de soi-même

- **Recours à d'autres langages que la parole : l'humour, parce qu'il est réducteur de tensions, l'enthousiasme, la créativité**

Valeurs (A) A2 : Valorisation de la diversité culturelle	Attitudes (B) B5 : Sentiment d'efficacité personnelle
Aptitudes (C) C5 : Souplesse et adaptabilité	Connaissance et compréhension critiques (D) D2 : Connaissance et compréhension critique de la langue et de la communication

- **Les histoires et les méthodes de travail sont très actives**

Valeurs (A) A2 : Valorisation de la diversité culturelle	Attitudes (B) B1 : ouverture à l'altérité culturelle et aux convictions, visions du monde et pratiques différentes.
Aptitudes (C) C1 : Apprentissage en autonomie	Connaissance et compréhension critiques (D) D3 : Connaissance et compréhension critique de la langue et de la communication

- **Instauration de médiateurs : ces médiateurs doivent promouvoir le dialogue interculturel comme méthode stratégique de dialogue et d'intervention**

Valeurs (A) A3 : Valorisation de la démocratie, de la justice, de l'équité, de l'égalité et de l'état de droit	Attitudes (B) B2 : Respect
--	--------------------------------------

Aptitudes (C) C7 : Coopération	Connaissance et compréhension critiques (D) D3 : Connaissance et compréhension critique de la langue et de la communication
--	---

- **La participation des familles marginalisées à la détection des problèmes est indispensable pour déterminer ce qui peut être fait différemment**

Valeurs (A) A2 : valorisation de la diversité culturelle	Attitudes (B) B6 : Tolérance de l'ambiguïté
Aptitudes (C) C7 : Coopération	Connaissance et compréhension critiques (D) D3 : Connaissance et compréhension critique du monde

LEVIERS POUR L'EDUCATION AU DIALOGUE INTERCULTUREL

- **Accès aux droits : l'insertion professionnelle des populations souvent rejetées rend possible l'accès aux droits à la santé et au droit à l'éducation. Les familles en retirent souvent une stabilité favorable à l'intégration sociale. L'accès au droit, puis l'inclusion sociale constituent une première étape pour participer au dialogue interculturel**

Valeurs (A) A1 : Valorisation de la dignité humaine et des droits de l'homme	Attitudes (B) B3 : Esprit civique
Aptitudes (C) C3 : Ecoute et observation	Connaissance et compréhension critiques (D) D3 : Connaissance et compréhension critique du monde

- **Confiance envers les acteurs sociaux (formateurs, médiateurs) préalable à la confiance envers la société : ouverture aux autres, communication nouvelle, (« elles rient plus souvent »), convivialité plus fréquente, comportements plus assurés dans les transports**

Valeurs (A) A2 : Valorisation de la diversité culturelle	Attitudes (B) B5 : Sentiment d'efficacité personnelle
Aptitudes (C) C4 : empathie	Connaissance et compréhension critiques (D) D3 : Connaissance et compréhension critique de la langue et de la communication

- Les enfants des groupes minoritaires s'éveillent et leur estime de soi est renforcée. Une relation dynamique se développe entre l'enseignant, les enfants, les parents et l'environnement

Valeurs (A) A2 : Valorisation de la diversité culturelle	Attitudes (B) B1 : Ouverture à l'altérité culturelle et aux convictions, visions du monde et pratiques différentes.
Aptitudes (C)	Connaissance et compréhension critiques (D)

C7 : Coopération	D1 : Connaissance et compréhension critique de soi-même
------------------	---

- Progrès dans l'apprentissage de l'anglais facilités par l'encouragement des formateurs. Ce qui leur a donné confiance en eux-mêmes

Valeurs (A) A2 : Valorisation de la diversité culturelle	Attitudes (B) B5 : sentiment d'efficacité personnelle
Aptitudes (C) C3 : écoute et observation	Connaissance et compréhension critiques (D) D1 : Connaissance et compréhension critique de soi-même

- Maîtrise des réflexes culturels lors des tensions, capacités à nommer leurs différences, conscience de relations plus vraies, « chacun peut dire ce qu'il pense et être qui il est ».

Valeurs (A) A2 : Valorisation de la diversité culturelle	Attitudes (B) B2 : Respect
Aptitudes (C) C3 : écoute et observation	Connaissance et compréhension critiques (D) D1 : Connaissance et compréhension critique de soi-même

- Constat, chez les enseignants et les étudiants, de l'existence de tant de similitudes entre les trois monothéismes

Valeurs (A) A2 : Valorisation de la diversité culturelle	Attitudes (B) B1 : Ouverture à l'altérité culturelle et aux convictions, visions du monde et pratiques différentes
Aptitudes (C) C2 : Capacités d'analyse et de réflexion critique	Connaissance et compréhension critiques (D) D3 : Connaissance et compréhension critique du monde

- **Capacité à transférer une formation à des pratiques interconvictionnelles**

Valeurs (A) A2 : Valorisation de la diversité culturelle	Attitudes (B) B6 : Tolérance de l'ambiguïté
Aptitudes (C) C2 : Capacités d'analyse et de réflexion critique	Connaissance et compréhension critiques (D) D2 : Connaissance et compréhension critique de la langue et de la communication

- **Exposition sur la culture et l'artisanat roms au musée national de l'artisanat de Finlande**

Valeurs (A)	Attitudes (B)
--------------------	----------------------

A2 : Valorisation de la diversité culturelle	B1 : Ouverture à l'altérité culturelle et aux convictions, visions du monde et pratiques différentes
Aptitudes (C) C5 : souplesse et adaptabilité	Connaissance et compréhension critiques (D) D3 : Connaissance et compréhension critique du monde

- **Inclusion d'enfants roms dans l'éducation pré-scolaire avec le recrutement d'auxiliaires d'enseignement roms en Macédoine**

Valeurs (A) A1 : Valorisation de la dignité humaine et des droits de l'homme	Attitudes (B) B1 : Ouverture à l'altérité culturelle et aux convictions, visions du monde et pratiques différentes
Aptitudes (C) C7 : Coopération	Connaissance et compréhension critiques (D) D2 : Connaissance et compréhension critique de la langue et de la communication

Synthèse des compétences relevées auprès des intervenants et des publics lors des actions décrites dans les réponses des OING à l'enquête :

Chaque élément facilitateur et chaque levier pour l'éducation au dialogue interculturel a été examiné pour déterminer quelle valeur, quelle attitude, quelle aptitude, quelle connaissance peut caractériser l'action menée. Le tableau suivant donne les résultats d'une telle observation et le décompte des compétences relevées.

Chaque élément facilitateur et chaque levier pour l'éducation au dialogue interculturel a été examiné pour déterminer quelle valeur, quelle attitude, quelle aptitude, quelle connaissance peut caractériser l'action menée. Le tableau suivant donne les résultats d'une telle observation et le décompte des compétences relevées.

Valeurs	A1 Valorisation de la dignité humaine et des droits de l'homme	A2 Valorisation de la diversité culturelle	A3 Valorisation de la démocratie, de la justice, de l'équité, de l'égalité et de l'état de droit					
<i>Occurrences</i>	6	11	2					
Attitudes	B1 Ouverture à l'altérité culturelle et aux convictions, visions du monde et pratiques différentes	B2 Respect	B3 Esprit civique	B4 Responsabilité	B5 Sentiment D'efficacité personnelle	B6 Tolérance de l'ambiguïté		
<i>Occurrences</i>	7	2	3	1	3	3	0	
Aptitudes	C1 Apprentissage en autonomie	C2 Capacités d'analyse et de Réflexion critique	C3 Ecoute Et observation	C4 Empathie	C5 Souplesse et adaptabilité	C6 Aptitudes linguistiques communicatives et plurilingues	C7 Coopération	C8 Résolution de conflits
<i>Occurrences</i>	1	1	4	2	2	0	7	1
Connaissances	D1 Connaissance et compréhension critique de soi-même	D2 Connaissance et compréhension critique de la langue et de la communication	D3 Connaissance et compréhension critique du monde					
<i>Occurrences</i>	4	7	8					

Ce tableau indique que certaines compétences apparaissent plus fréquemment que les autres : il en est ainsi de la « valorisation de la diversité culturelle » (11 occurrences), de l'attitude d'« ouverture à l'altérité culturelle et aux convictions, visions du monde et pratiques différentes » (7 occurrences), de l'aptitude à la « coopération » (7 occurrences) et la connaissance et compréhension critique du monde » (8 occurrences). Ces données montrent la richesse du dialogue interculturel ainsi développée et les dimensions dominantes des actions menées. Les résultats saillants de notre enquête, interprétés à l'aide du modèle des « 20 compétences pour une culture de la démocratie », pourraient garantir que bon nombre des actions décrites par les OING témoignent d'une compréhension du dialogue interculturel fidèle à nos définitions.

Celles-ci fondent par là-même nos recommandations. L'éducation au dialogue interculturel se caractérise par :

- l'ouverture à l'altérité culturelle et aux convictions, aux visions du monde, aux pratiques différentes (compétence B1)
- la valorisation de la diversité culturelle. (compétence A2)
- l'aptitude à la coopération. (compétence C7)
- la connaissance et compréhension critique du monde. (compétence D3)

Toutefois certaines compétences n'apparaissent pas dans ce tableau. A l'aide de ces données, il faudrait recommander de veiller à imaginer des séquences éducatives ou formatrices qui auraient un effet sur l'acquisition de l'attitude « tolérance à l'ambiguïté » (B7) et les « aptitudes linguistiques, communicatives et plurilingues » (C6).

4.4. Intérêt pour la deuxième phase du programme « *compétences pour une culture démocratique* » : les descripteurs de l'acquisition d'une compétence

Le service de l'Education du Conseil de l'Europe travaille à la conception de descripteurs devant permettre d'évaluer dans quelle mesure un apprenant a acquis ces différentes compétences. Un descripteur consiste en une phrase ou en une description de ce qu'un apprenant est censé être capable de faire s'il a acquis l'élément en question. Un questionnaire destiné aux professionnels de l'éducation et comprend deux propositions d'analyse.

Une première activité demandée par l'enquête a pour but de déterminer si les descripteurs peuvent être reliés aux composantes qu'ils visent à évaluer.

La tolérance à l'égard de l'ambiguïté est l'une des 20 compétences. Elle est présentée de la manière suivante et les professionnels de l'éducation sont invités à se prononcer sur la pertinence de ces descripteurs : *Cette attitude renvoie aux situations ambiguës, incertaines et sujettes à interprétations multiples et contradictoires. Les personnes très tolérantes à l'égard de l'ambiguïté considèrent positivement les types d'objets, d'événements et de situations concernées et réagissent d'une manière constructive, tandis que les personnes peu tolérantes à cet égard adoptent une approche unique et invariable envers ces situations et font preuve de rigidité dans leur réflexion sur le monde.*

Un deuxième exercice est proposé dans le questionnaire : l'évaluation des descripteurs à partir des 4 critères suivants :

1. Clarté : le descripteur est-il formulé clairement (c'est-à-dire pas de façon ambiguë, vague ou jargonneuse) ?
2. Caractère concret : le descripteur rapporte-t-il un comportement concret pouvant être observé par des acteurs externes ?
3. Observabilité dans un contexte éducatif : le descripteur rapporte-t-il quelque chose d'observable dans un contexte éducatif ?
4. Niveau d'éducation auquel il est le plus pertinent d'utiliser ce descripteur (six niveaux d'éducation sont proposés)

4.5. OBSERVATIONS :

Une première observation : le dialogue interculturel dépend de la qualité des relations humaines et de la recherche en particulier, d'une posture de réciprocité. Comment l'introduire dans le modèle des compétences ?

Il existe une véritable mine de pratiques d'éducation au dialogue interculturel. Notre enquête en témoigne. On peut néanmoins recommander de mettre en œuvre un questionnement permanent destiné à vérifier si la relation établie est réellement réciproque, soucieuse de l'altérité de l'autre. L'enquête menée auprès des OING témoigne de cette richesse mais également des compréhensions variables des notions d'interculturalité et de dialogue interculturel.

Une deuxième observation : l'éducation au dialogue interculturel progressera en qualité grâce à l'évaluation de la démarche effectuée

La recherche menée par le Conseil de l'Europe sur les compétences pour une culture de la démocratie constitue une avancée considérable. En effet, elle permet d'une part de proposer un cadre commun pour définir des objectifs de formation et d'éducation : 20 compétences sont présentées et explicitées. Elles relèvent autant du champ des valeurs et des connaissances que des attitudes et aptitudes. La définition des compétences et par la suite des descripteurs constitue un outil perfectionné pour évaluer la qualité de l'éducation donnée, la pertinence de la démarche effectuée et l'amélioration du dialogue interculturel.

5. CONCLUSION : Quelques RECOMMANDATIONS pour éduquer au dialogue interculturel et lui assurer une légitime priorité

Le travail en partenariat avec les OING qui ont répondu à notre enquête et celui réalisé par nos recherches et nos contacts parmi les Cités Interculturelles, ont été particulièrement féconds.

D'abord on y mesure l'élan, la solidarité, la volonté de faire progresser un *vivre ensemble* non seulement apaisé mais de qualité. Tout cela anime bon nombre de membres de nos organisations et d'acteurs de terrain dans tous les domaines de la vie de la Cité, pas seulement du monde de l'Education, tout essentiel qu'il soit.

Ces acteurs sont également fort différents entre eux : du Nord, du Sud, de milieux plus ou moins aisés, enracinés dans une culture locale ou dans des cultures venues d'ailleurs. Ils déclarent souvent des convictions religieuses et sont engagés d'une façon ou d'une autre dans un combat pour l'humain. Cela confirme la pertinence du travail du Conseil de l'Europe dans le domaine de la dimension religieuse du dialogue interculturel.

Nous voudrions souligner à nouveau¹⁹ combien le dialogue interculturel apparaît comme une pratique nouvelle, difficile à saisir et à mettre en œuvre. Beaucoup d'organisations et de nombreuses cités développent d'admirables programmes d'aide. Ceux-ci relèvent toutefois de l'assistance. Bien que nécessaire, cette aide humanitaire n'est pas en soi du dialogue interculturel. Celui-ci engage en effet un accueil les uns des autres dans la réciprocité, une découverte de chacun dans son altérité qui, au-delà du respect et de l'interconnaissance, permette de créer ensemble.

Dans cette perspective, la réflexion menée à partir de nos enquêtes et de nos compilations nous conduit à faire les recommandations suivantes :

5.1. RÉCIPROCITÉ, ÉLÉMENT-CLEF DU DIALOGUE INTERCULTUREL

Le dialogue interculturel ne concerne pas seulement les groupes minoritaires ou les « accueillis ». Les « accueillants » en sont aussi partie prenante. Il s'agit en effet pour eux de construire avec chaque accueilli une relation qui permette à ce dernier d'entrer dans le corps d'une nation avec tout ce qu'il est lui-même et avec toute son histoire.

Une condition préalable à l'instauration d'un tel type de relations interculturelles est, bien sûr, le respect des droits fondamentaux qui sont nécessaires à l'intégration sociale. Nous visons prioritairement la santé, le logement, l'éducation, l'emploi.

5.2. QUATRE APTITUDES ET COMPÉTENCES À PROMOUVOIR :

Créativité et empathie ; art et techniques de la communication ; culture de la compréhension critique ; participation et engagements démocratiques.

□ EDUQUER À LA CRÉATIVITÉ, À L'EMPATHIE, À L'EXPRESSION ET À L'ÉCOUTE

Considérant que l'art du récit fonctionne dans les deux sens puisqu'il implique à la fois l'engagement personnel du narrateur et le travail d'écoute du récepteur, il nous semble que l'éducation au dialogue interculturel passe nécessairement par une culture de la créativité et de l'empathie basée sur *l'apprentissage de l'expression et de l'écoute* :

19

Cf. ci-dessus 4.1.

- L'**expression** : récits, théâtre, musique, danse, repas partagés, expositions, animations diverses... pour que la culture minoritaire s'exprime.
- L'**écoute** : donner aux accueillants les moyens de s'ouvrir aussi à la langue et à la culture des accueillis -ou groupes culturellement ou socialement minoritaires- pour susciter ainsi la confiance et l'intérêt réciproques.
- Qu'ils exercent les uns et les autres leur **capacité à l'empathie** ce qui peut également se faire en s'initiant ensemble à d'autres cultures que les leurs. Cette appropriation commune d'autres patrimoines peut se réaliser par des visites de musée ou des voyages communs par exemple.

□ DÉVELOPPER UNE CULTURE DE LA COMMUNICATION

- Pour susciter des relations d'égal à égal, il convient de promouvoir des attitudes de bienveillance, d'humour, de confiance. Ces attitudes réduisent les tensions et permettent à chacun une certaine prise de distance par rapport à soi-même et à sa propre culture.
- La bonne volonté ne suffit pas : prévenir des conflits potentiels suppose une pratique systématique et professionnelle de la communication et de la médiation.
- Se rendre capable d'écoute et de communication avec l'autre nécessite aussi d'entrer un minimum dans son univers culturel : il s'agit donc à l'évidence de s'assurer que soit offert aux « accueillants » au moins un apprentissage de la langue de l'autre de telle façon que les « accueillis » ou membres de groupes minoritaires trouvent toujours quelqu'un qui les comprend dans leur propre langue.

□ FORMER À LA COMPRÉHENSION CRITIQUE DE L'AUTRE ET DE SOI-MÊME

Par l'apprentissage de la distanciation, de la prise de conscience et la maîtrise de ses propres réflexes. Pour ce faire, nous proposons de favoriser :

- **la formation**, en particulier en matière de langue, d'insertion professionnelle, de conduite de projets interculturels, de gestion des conflits.
- **la relecture d'expériences** par exemple dans des relais de compréhension et de solidarité, des groupes d'amitié (en particulier interculturels, interreligieux et interconvictionnels).
- **les actions de prise de conscience** et de levée des discriminations institutionnelles, symboliques et culturelles tant dans la réalité que dans le ressenti.
- **la confrontation à des points de vue divers** sur un même sujet, une même œuvre ou une même animation pour permettre à chacun d'entrer autant que faire se peut dans la compréhension du ressenti de l'autre.

□ INITIER À LA DÉMOCRATIE

Par la participation institutionnelle et par des engagements communs dans des structures démocratiques : projets interculturels de ville ou de quartier, parrainages, vie associative...

Susciter et créer des lieux d'échanges et de réciprocité dans tous les domaines : éducatifs, artistiques, sportifs, interconvictionnels et interreligieux...dans le but de développer une véritable **pédagogie de la rencontre**. Très souvent, celle-ci prend la forme d'une **pédagogie du détour** qui permette d'aborder des questions sensibles autrement que de manière frontale.

5.3. RECOMMANDATIONS SPÉCIFIQUES POUR LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES :

- Privilégier le lien avec les parents
- Ouvrir les établissements sur l'extérieur : engager des partenariats avec d'autres établissements, des associations de quartier...
- Organiser le brassage culturel des élèves mais aussi des enseignants.
- Gérer l'environnement dans une perspective interculturelle.
- Eduquer à l'interculturalité dans toutes les disciplines en choisissant la multiperspectivité dans tous les domaines de l'apprentissage scolaire et pas seulement en histoire.

5.4. DIALOGUE INTERCULTUREL ET COMPÉTENCES POUR UNE CULTURE DE LA DÉMOCRATIE

Il y a certes interdépendance entre la culture de la démocratie et le dialogue interculturel et on peut raisonnablement penser que, si on éduque au dialogue interculturel, si on en fait la promotion dans tous les lieux de rencontre à tous les âges de la vie, la pratique de la Démocratie apparaîtra davantage comme allant de soi. Pour que ce beau projet se transforme en une réalité pleinement partagée, la clé réside dans le respect des valeurs démocratiques, de la dignité de l'Humain et de la liberté des autres, croyants ou non-croyants.

Mais le dialogue interculturel nous semble porter en lui une valeur intrinsèque qui va plus loin. En mettant en œuvre des altérités non seulement assumées mais partagées, fondées sur le désir de se rencontrer, d'échanger, de créer quelque chose ensemble, le dialogue interculturel vise des relations humaines réussies qui intègrent et s'enrichissent de la diversité des personnes, des cultures et des convictions. Ces relations s'épanouissent dans la justice, le respect de l'altérité et de la rencontre de l'autre dans l'infini de son visage.

ÉLÉMENTS DE BIBLIOGRAPHIE ET DE SITOGRAPHIE :

-ABDALLAH-PRETCEILLE M Quelle anthropologie pour l'éducation et la formation ? Pratiques de formation : analyses, 2004.

-ABDALLAH-PRETCEILLE M. *L'éducation interculturelle* Paris, PUF, 1999 et 2004.

-BIRZEA C., 2003, *Learning Democracy. Education Policies within the Council of Europe*, Session of the Standing Conference of European Ministers of Education on Intercultural education:

managing diversity, strengthening democracy, Athènes, Grèce, 10-12 novembre.

-COHEN EMERIQUE M, Pour une approche interculturelle en travail social, Rennes, Presses de l'EHESP, 2011

-GALINO A., ESCRIBANO A., *La Educación intercultural en el enfoque y desarrollo del currículum*, Madrid, Narcea, 1990

-MAALOUF Amin, Les Identités Meurtrières, Paris, Grasset, 1998

-Approches interculturelles en éducation. Étude comparative internationale. Les dossiers de la veille. Institut national de recherche pédagogique. Septembre 2007

UNESCO

20 octobre 2005 : Convention sur la protection et la Promotion de la diversité des expressions culturelles,
www.unesco.org/new/fr/culture/themes/cultural.../the-convention/convention-text/

CONSEIL DE L'EUROPE

(Edition du Conseil de l'Europe, tous ces documents sont disponibles en ligne)

- 2003 : 21^{ème} session de la conférence des Ministres de l'Education,
 Athènes 10-12/11/2003) point 11a de la déclaration finale
www.coe.int/T/F/Com/Dossiers/Conferences.../2003-Education/decl_final
- 2007 : Déclaration finale de la Conférence Européenne de Saint Marin,
 La dimension religieuse du dialogue interculturel,
www.coe.int/t/dg4/intercultural/Source/sanmarinofinal
- 2008 : Livre blanc sur le dialogue interculturel, vivre ensemble dans l'égalité
- 2011 : Outil de dialogue : Forum des ONG du Conseil de l'Europe de Mars 2011 à Istanbul
- 2013 : La cité interculturelle pas à pas, guide pratique pour l'application du modèle urbain de l'intégration interculturelle.
- 2016 : Compétences pour une culture de la Démocratie, vivre ensemble sur un pied d'égalité dans des sociétés démocratiques et culturellement diverses